

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH TARAKANITA BLOK PLUIT JAKARTA UTARA**

## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**WIYANTI**  
**NIM: 2013511169**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA  
JAKARTA  
2018**

## ABSTRAK

Kompensasi dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Guru pada Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara.

Penelitian dilakukan di Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara dengan mengambil 50 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru dengan arah positif; 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru dengan arah positif.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Guru disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Kompensasi dan Motivasi.

Kata kunci :  
Kompensasi, Motivasi, Kinerja





## ABSTRACT

*Compensation and Motivation are the three factors of a few relatively large factors suspected to influence Employee Performance on the Tarakanita School Pluit Jakarta Utara. These research aimed to determine the effect of Compensation and Motivation toward Employee Performance on the Tarakanita School Pluit Jakarta Utara.*

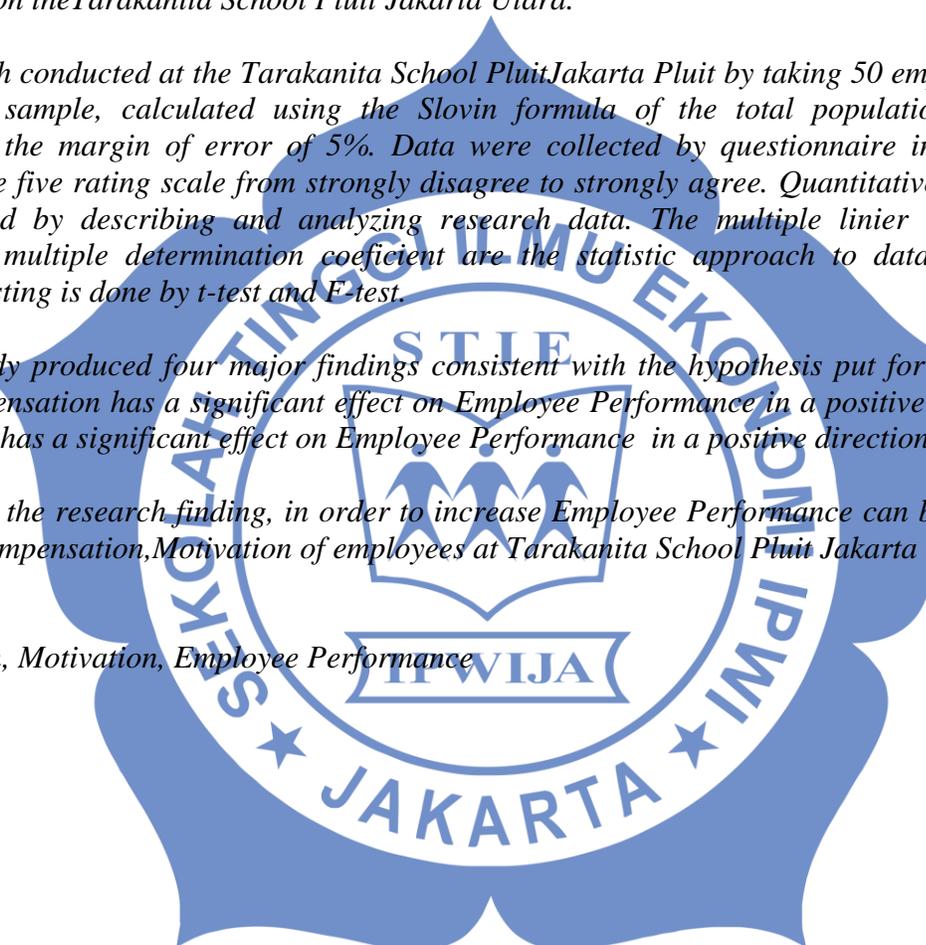
*Research conducted at the Tarakanita School Pluit Jakarta Pluit by taking 50 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 100 employees at the margin of error of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linear regression analysis and multiple determination coefficient are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study produced four major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Compensation has a significant effect on Employee Performance in a positive direction; 2) Motivation has a significant effect on Employee Performance in a positive direction.*

*Base on the research finding, in order to increase Employee Performance can be done by increasing Compensation, Motivation of employees at Tarakanita School Pluit Jakarta Utara.*

*Key words:*

*Compensation, Motivation, Employee Performance*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas rahmat-Nya maka Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH TARAKANITA BLOK PLUIT JAKARTA UTARA”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen S1 STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Jen Z.A. Hans, MSc., PHD, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, CA selaku ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, kelas E1, E2, E3, E4 dan E7
6. Pimpinan, Guru dan staf Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikandoa, dukungan dan dorongan semangat, teristimewa Almarhum Ayahanda tercinta (saya bahagia bisa mewujudkan mimpi dan harapanmu), Ibunda, Suami dan putra saya *Gerardus Gentamas Samuel Erwanto*.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan tesis sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Jakarta, Agustus 2018

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRAC .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	8
2.2. Penelitian Terdahulu .....	40
2.3. Kerangka Pemikiran .....	43
2.4. Hipotesis .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.2. Disain Penelitian .....	45
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	46
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	49
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	51
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	52

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian .....	58
4.2.	Pembahasan Penelitian .....	80
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan .....	82
5.2.	Saran .....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	44
Tabel 1.2	Hubungan Variabel .....	45
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian .....	47
Tabel 3.4	Sebaran Populasi dan Sampel .....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	61
Tabel 4.4	Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.5	Umur Responden .....	62
Tabel 4.6	Hasil Output Uji Validitas Kompensasi .....	65
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	66
Tabel 4.8	Hasil Output Uji Validitas Motivasi.....	67
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	68
Tabel 4.10	Hasil Output Uji Validitas Kinerja.....	69
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kinerja .....	70
Tabel 4.12	Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi .....	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	72
Tabel 4.15	Uji Normalitas Variabel Kompensasi, Motivasi, Kinerja.....	73
Tabel 4.16	Uji Rregresi Berganda .....	75
Tabel 4.17	Koefesien Determinasi.....	76
Tabel 4.18	Uji Parsial .....	77
Tabel 4.19	Uji F (Uji Simultan).....	78

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar 4.1	Logo Tarakanita .....	59
Gambar 4.2	Struktur Organisasi .....	60



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner.....	84
Lampiran 2.	Hasil Tabulasi Koesioner .....	90
Lampiran 3.	Biodata Penulis.....	95
Lampiran 4.	Kartu Bimbingan.....	96



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Sekolah sebagai organisasi pendidikan berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya melakukan perbaikan yang berkesinambungan yang dapat mengidentifikasi tantangan dan ancaman dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa.

Pada berbagai bidang yang terkhusus berorganisasi, faktor manusia adalah sebagai masalah utama dalam kehidupan dan kegiatan sehari-hari yang ada didalamnya. Karena organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali akan memanfaatkan sumber daya yang ada, sarana-prasarana, data dan lain sebagainya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu



berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Pada saat ini semakin kuatnya persaingan bisnis. Mengakibatkan perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing, salah satu caranya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi karyawan maka perusahaan lebih mudah dalam mendapatkan karyawan yang lebih berpotensi, sehingga dapat mempertahankannya dan memotivasinya agar perusahaan dapat unggul dalam produk dan mendapatkan hasil yang kompetitif. Serta untuk memiliki karyawan yang berpotensi dalam keterampilan dan pengetahuan yang tinggi serta usaha dalam mempertahankan dan mengelola

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan bekerja secara optimal dan maksimal.

Maka dari itu salah satu alat atau cara yang dapat kita pakai adalah motivasi. Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Karna motivasi merupakan cara untuk menjadikan karyawan yang tidak gampang menyerah dan berusaha sekeras mungkin agar usaha mereka mendapatkan hasil secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, karena semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi semakin baik pula produktifitasnya sehingga keseluruhan perusahaan tersebut dapat meningkat serta dapat mempertahankan dan bersaing secara internasional atau secara global.

Oleh karena itu, karyawan dituntut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif, karena keberhasilan karyawan merupakan salah satu kepuasan konsumen atau peserta didik. Sehingga keluhan yang ada semakin berkurang dan produktivita yang dihasilkan berjalan secara optimal.

Pada kenyataannya kinerja guru belum optimal untuk mengembangkan potensi peserta didik, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), kehidupan berdemokrasi, watak berbangsa dan bernegara yang bermartabat. Berbagai upaya yang telah dilakukan belum sepenuhnya menunjukkan perubahan kinerja yang signifikan. Keadaan seperti ini tidak saja terjadi di sekolah Tarakanita Pluit, tetapi juga di daerah lain.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI**

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH TARAKANITA BLOK PLUIT JAKARTA

UTARA”.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan ilmiah ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Pluit
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Tarakanita Pluit

### 1.4 Manfaat Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berharga bagi perubahan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan, serta dapat dijadikan literature untuk penelitian lebih lanjut.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini dibuat atau disusun secara sistematika dengan bagian lainnya yang saling berhubungan. Dengan sistem ini materi skripsi mudah dipahami dan dimengerti. Materi skripsi ini dibagi dalam 5 bab yang masing-masing bab terdiri atas sub-sub bagian tersendiri.

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**



Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari penelusuran alur kerangka pemikiran sebagai fundamental penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang jelas perihal fokus penelitian kinerja, kompensasi, motivasi secara teoritis.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode *sampling*, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

### BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi dan pengolahan data dan kegiatan yang dijalankan.

### BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mengemukakan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu bagi kemajuan perusahaan tersebut di masa yang akan datang.





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyimpanan jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan sudah atau belum. Akan tetapi kenyataan saat ini banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok. Dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dan pada periode waktu tertentu.

Kinerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan oleh tugas atau peran individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan pengertian kinerja di atas, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (dalam Yuli, 2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Supriyanto mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dimulai dari hasil kerjanya (Sulistiyani 2014:223). Sedangkan menurut Bernadin dan Rusell dalam Sulistiyani (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2015:50).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2014:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja



seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

### 2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

- a) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
- b) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
- c) Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

- d) Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- e) Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.
- f) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- g) Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
- h) Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam



proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah

### 2.1.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2013)

mengekemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu:

- a) Karakteristik individu,
- b) Proses,
- c) Hasil dan
- d) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Unjuk kerja,
2. Penguasaan materi,
3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan,
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2014).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain :Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain :

1. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
2. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.

3. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
4. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
5. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
7. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
8. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
9. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
10. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat *up to date*, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.

11. Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
12. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
13. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
14. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya. ( Junaidin, 2016).
15. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
16. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual sekolah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya:

- (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka,



- (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran,
- (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual classroom* ataupun *virtual university*,
- (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin dalam Siti Munawati (2017) mengemukakan bahwa, usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

1. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
2. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah
4. Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal
5. Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tika, dalam Sari Kurnia (2016) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri dalam Ria Pusvita (2016) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Menurut Rivai dan Basri dalam Ria Pusvita (2016) juga menyebutkan empat aspek kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan



4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan

### 2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa "employers" maupun "employees" baik langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*). Kompensasi ini tugas yg paling kompleks dan juga berarti baik bagi karyawan maupun organisasi sehingga harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan.

Kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti atas layanan mereka. Pengertian dan definisi kompensasi menurut pendapat para ahli:

1. Rivai dalam Siti Munawati (2017) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan.
2. Wukir (2013:84) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.
3. Sitohang (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

#### 2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi



1. Kebenaran dan keadilan artinya bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada perusahaan.
2. Dana organisasi artinya bahwa kompensasi kepada karyawan tergantung pada dana yang terhimpun dari keuntungan perusahaan akibat hasil kerja karyawan.
3. Serikat karyawan artinya serikat karyawan dalam perusahaan dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.
4. Produktivitas kerja artinya produktivitas kerja mempengaruhi penilaian prestasi kerja sedangkan prestasi kerja karyawan diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.
5. Biaya hidup artinya biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi (walaupun tidak ada standarnya/relatif sifatnya)
6. Pemerintah artinya agar perusahaan tidak sewenang-wenang maka pemerintah ikut menetapkan kompensasi dengan menentukan UMR atau jam kerja karyawan baik pria, wanita maupun anak-anak.

### 2.1.1.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

1. Pengalokasian SDM secara efisien artinya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif artinya pemberian kompensasi kepada karyawan yang tinggi mengandung implikasi bagi organisasi untuk menggunakan tenaga karyawan secara efektif dan efisien.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi artinya bahwa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan akan membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara.

### 2.1.2.3 Tujuan pemberian kompensasi

1. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi para karyawan.
2. Pemenuhan kebutuhan ekonomi artinya karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lain akan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya.
3. Peningkatan produktivitas kerja artinya dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif.
4. Mensukseskan perusahaan artinya makin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan.

5. Peningkatan kompetensi karyawan artinya pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan dengan persyaratan keahlian yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang memperoleh kompensasi yang tinggi tersebut.

#### 2.1.2.4 Bentuk Kompensasi

Menurut Sinamora, dalam Ria Pusvita (2015) kompensasi tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

1. Kompensasi finansial terdiri dari:
  - a) Kompensasi langsung terdiri dari:
    - Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
    - Bayaran prestasi (*merit pay/variable pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
  - b) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari tiga bagian yaitu:
    - Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
    - Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
    - Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam yaitu:

### a) Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan

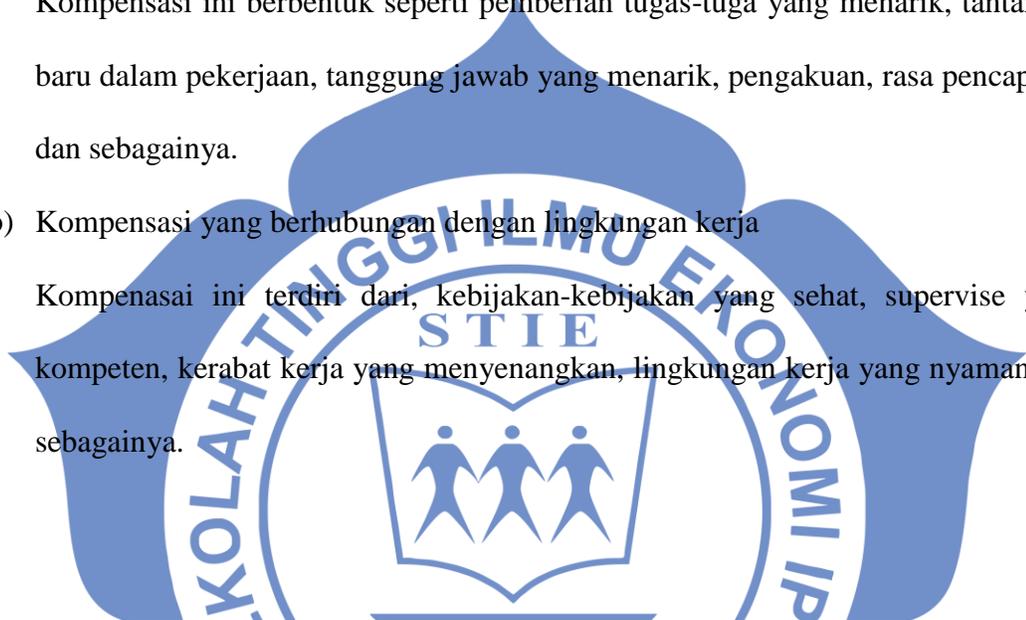
Kompensasi ini berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.

### b) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Kompensasi ini terdiri dari, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

### 2.1.3 Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.





Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Rivai, dalam Ria Pusvita (2015), Pengertian Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
2. Menurut Anoraga (2016:87), Pengertian Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Menurut Barelson dan Steiner dalam Sastrohadiwiryo (2014:267), mendefinisikan motivasi sebagai *“all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like”* dari pernyataan ini dapat diartikan motivasi sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan

4. bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.
5. Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.



6. Mc. Donald, motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandakan dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.
7. Malayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.
8. Edwin B. Flippo, disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
9. American Encyclopedia, disebutkan bahwa motivasi sebagai sebuah kecenderungan yang ada didalam diri seseorang yang membangkitkan topangan & mengarahkan tanduknya.
10. G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.
11. Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2013) menjelaskan bahwa:"motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".
12. Barton dan Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2015) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut."

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



13. Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2013). Morgan (dalam Soemanto, 2016:194) menjelaskan motivasi bertalian dengan tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah "keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan daripada langkah laku tersebut (*good or ends of such behavior*).

### 2.1.3.1 Teori Motivasi

Berikut ini berbagai teori [motivasi](#) menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hierarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), Mc Gregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan Teori ERG Aldefer.

Berikut penjelasannya:

a. Teori Motivasi Maslow



Teori Maslow Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan

manusia sebagai berikut:

### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

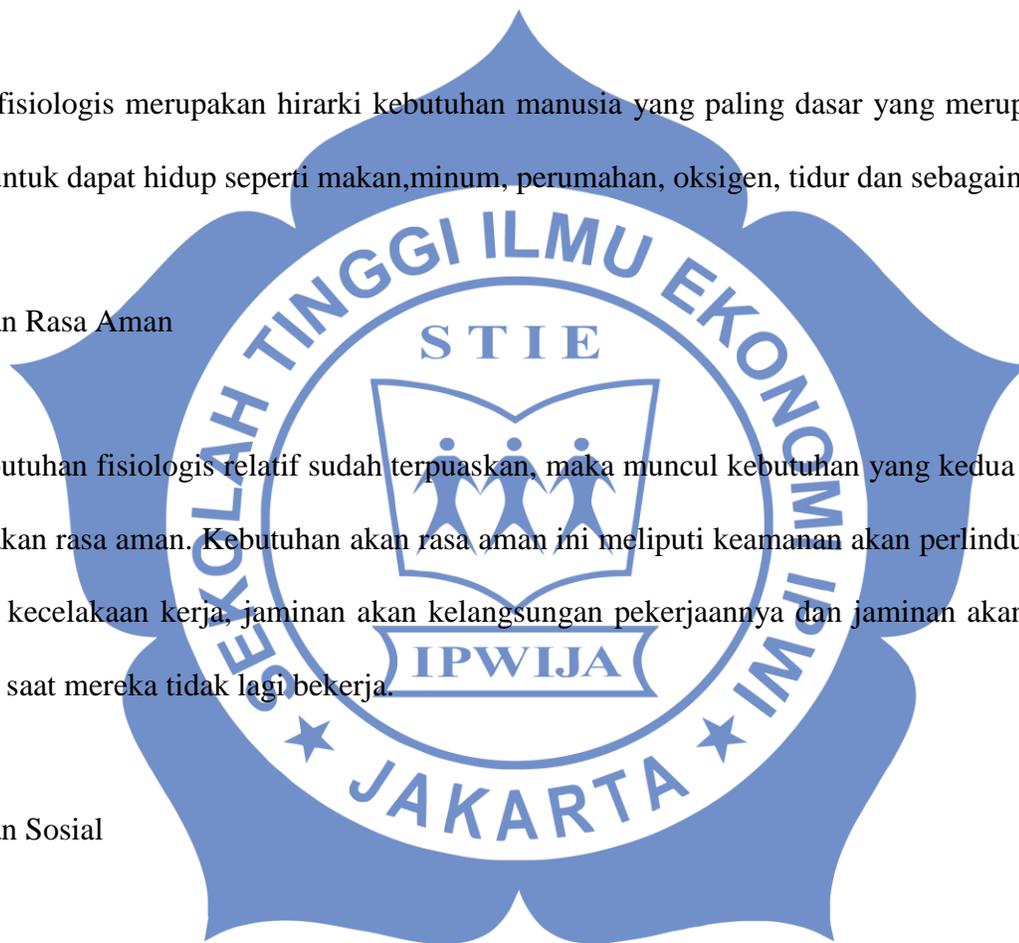
### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

### 4. Kebutuhan Penghargaan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

b. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksomadiprojo dan Handoko (dalam Cinthya 2015) yaitu :

1. Kebutuhan prestasitercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjagareputasidan kedudukannya.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor, telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak



diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (dalam Ria Sari 2015 )

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



c. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.

d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

d. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor "iklim baik" tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor "motivasi".

e. Teori ERG Aldefer

Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R), dan pertumbuhan (*Growth*) (G).

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara

lain :

1. Faktor Intern (*Internal*) berasal dari dalam diri individu

- Pembawaan individu
- Tingkat pendidikan
- Pengalaman masa lampau
- Keinginan atau harapan masa depan.

Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak; Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi; Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.



Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai *goal* atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Ekstern (*Eksternal*) yang berasal dari luar diri individu

- Lingkungan kerja
- Pemimpin dan kepemimpinannya
- Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- Dorongan atau bimbingan atasan

Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud; Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku



dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya: kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

### 2.1.3 Pengaruh Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



Menurut Marnesya Afifah, dalam Ria Pusvita (2015) Kompensasi karyawan merupakan hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial.

Bagi karyawan, upah menentukan standar dan kualitas hidupnya. Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara.

Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengkaitkan upah dengan kinerja antara lain:

- 1) Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktifitas dan keuntungan perusahaan.
- 2) Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- 3) Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 4) Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah dan gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Jadi hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Satrohadiwiryono, dalam Ria Pusvita (2015) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Kompensasi dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. AP12A.

Penulis: Ria Pusvita Sari, IPWIJA Jakarta, Tahun 2015.

Hasil Penelitian:

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. AP12A. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan maksud mencari



pengaruh antara variabel x dan variabel y. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data primer terdiri dari metode angket dan observasi, dan data sekunder terdiri dari studi kepustakaan dan studi dokumenter. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi di PT. AP12A sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah 0,46. Artinya, hubungan antara kedua variabel positif. Dan berdasarkan hasil uji signifikan didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,93 > 2,028$  yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil determinasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Kompensasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP. London Sumatra Tbk Medan.

Penulis: Wirda Ayuningrum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Tahun 2010.

Hasil Penelitian:

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi SDM terhadap kinerja karyawan di PT. PP Lonsum, Tbk Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan maksud mencari pengaruh antara variabel x dan variabel y. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data primer terdiri dari metode angket dan observasi,

dan data sekunder terdiri dari studi kepustakaan dan studi dokumenter. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompensasi SDM di PT. PP Lonsum, Tbk sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah 0,46. Artinya, hubungan antara kedua variabel positif. Dan berdasarkan hasil uji signifikan didapat  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $4,75 > 2,028$  yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil determinasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia sebesar 24,01% sedangkan sisanya 75,99 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

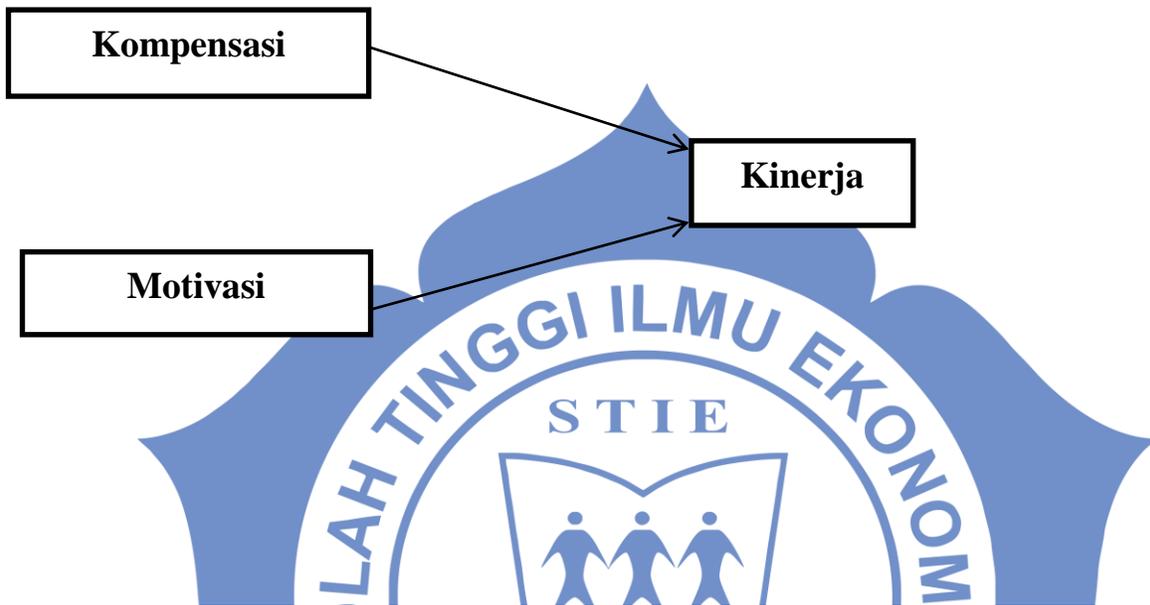


### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.3**

## Kerangka Pemikiran



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pertanyaan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pertanyaan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Tarakanita Blok Pluit

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Tarakanita Blok Pluit



H3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Tarakanita Blok Pluit

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan di Sekolah Tarakanita Blok Pluit, Jalan Permai Dalam I/10, Pluit, Penjaringan, Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

#### Rencana Penelitian

No	Kegiatan	2018											
		Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■											
2	Proposal Penelitian		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■					
4	Analisis Data							■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

### 3.2. Desain Penelitian

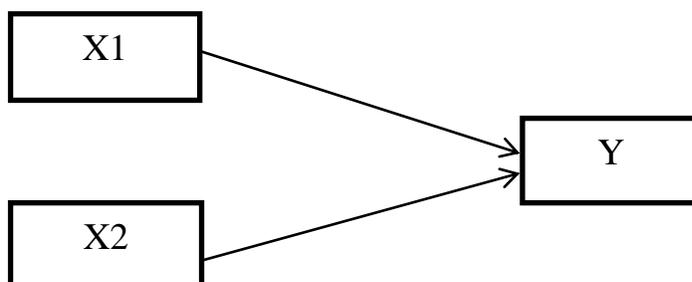
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Tarakanita Blok Pluit.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yaitu, 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi dengan simbol X1 dan variabel kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Guru dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini sebagai berikut:



Tabel 3.2

#### Hubungan Variabel



### 3.3 Operasional Variabel

#### Definisi Konseptual



Sugiyono (2013:38) menyatakan, variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai atau sifat orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

#### 4. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti atas layanan mereka.

#### 5. Motivasi (X2)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

#### 6. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut sesuai indikator.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Definisi Operasional dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3**

**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Skala	Item Pertanyaan
Kompensasi (X1) Veithzal Rivai 2009,dalam Sari (2016)	Sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balasan untuk jasa kerja	- Gaji - Bonus - Upah insentif - Fasilitas - Karakteristik pekerjaan atau beban tugas	Interval 1-5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Motivasi (X2) Maslow, dalam Ria (2015)	Motivasi merupakan fasktor yang mempengaruhi semangat dan kegairhan kerja	- Fisiologis - Keamanan - Sosial - Penghargaan diri - Aktuallisasi	Interval 1-5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

	karyawan untuk berperan sertas aktif dalam proses kerja	diri		
Kinerja (Y) Bernadin, 1993 dalam Regina Praditya, (2016)	Kinerja Karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian - Komitmen Organisasi	1-5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9 10

Sumber: data yang diolah, 2018

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 100 guru di Sekolah Tarakanita Blok Pluit. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \cdot 0.1^2)} = 50$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 50 pegawai/guru.

**Tabel 3.4.**

**Sebaran Populasi dan Sampel**

Blok	Populasi	Sampel
A (TK)	10	$(10/100) \times 50 = 5$
B (SD)	25	$(25/100) \times 50 = 12.5$
C (SMP)	30	$(30/100) \times 50 = 15$
D (SMA)	35	$(35/100) \times 50 = 17.5$
Jumlah	100	50

Sumber : data yang diolah, 2018

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di Sekolah Tarakanita Blok Pluit maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (*Kuesioner*) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala *Bipolar Adjectif* sebanyak 5 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 5 untuk jawaban yang sangat positif.

### 3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software SPSS*.

1. Validitas



Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung  $>$  r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  0,279.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010).

## 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval dan Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk



mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

## 1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut Ghozali (2005: 105) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110) “ uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal adalah dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap model yang diuji. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0.05$ ,

maka residual memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi atau probabilitas < 0.05, maka residual tidak memiliki distribusi normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal probability plot dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2005: 110) sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Analisis Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005) Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja karyawan sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar



penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, Maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model:  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui, tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

$H_a$  : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikasni, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



## 1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (kompensasi dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Praabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Veithzal, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azwar,Saifudin. 2011. *Realiabilitas dan Validitas, edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Aripin. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Kebon Manggis*. Jakarta: STIE IPWIJA.
- Burhanudin,Aang. 2014. *kepemimpinan yang efektif dan efisien,kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta:STIE IPWIJA.
- Elvira, Lisa (2015). *Pengertian Kinerja Guru* [On-line] <http://eshfiweu.blogspot.co.id>.
- [Estigustina Zai, Vinka. 2016](#).*pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.Jakarta:STIE IPWIJA.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*.Jakarta: Gema Pertama.
- Heru Mulyono danAnna Wulandari.2010. *Penelitian Metode Dan Analisis*. Semarang: Cv Agung.
- Munawati, Tati. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiah Rumah Anak Kota Wisata*. Jakarta: STIE IPWIJA.
- Maha Templates. 2016. *Definisi Motivasi dan Pengertian Motivasi menurut para ahli* [ON-line] <http://www.definisi-pengertian.com>.
- Mulyasa. 2001.*Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*.Jakarta:Depdiknas.
- Prof. Dr. Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan Kombinasi (MIXED METHODS)*,Bandung:Alfabeta
- Pengertian Ahli. 2015. *Pengertian Kompensasi menurut Para Ahli*[On-Line] <http://www.pengertianahli.com>.
- Purbaya,Jama. 2013. *Metode Penelitian Bab 3*[On-Line] <https://plus.google.com>.
- Rahmah, Nur. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta:STIE IPWIJA.
- Sinaga,Murniati. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Patra Jasa. Jakarta: STIE IPWIJA.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Damayanti, Puji Agiel. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*.
- Mulyasa,E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Susanto, Hary. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. [http:// Journal. UNY. AC. id](http://Journal.UNY.AC.id). diakses 2 Oktober 2013.

Adrianti, Chintia. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang*. Jakarta: STIE IPWIJA.

Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE

Sari, Ria Pusvita. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. API2A*. Jakarta: STIE IPWIJA.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta